

**Информационные материалы  
к заседанию круглого стола:**

**СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ И  
УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ: ПОВЕСТКА  
ДНЯ ДЛЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

**26 февраля 2016 года  
Киев**

Проект «Вместе сильнее - новый социальный диалог в странах Восточного партнерства», осуществляется при поддержке *Секретариата Форума гражданского общества Восточного партнерства*

Материалы подготовлены экспертами «Бюро социальных и политических разработок» и Координационно-экспертного совета по вопросам социальной политики НИИ Труда и занятости населения МСП и НАН Украины (Украина), Научно-интеллектуальным клубом «Диалог поколений» (Грузия), Ассоциацией малого и среднего бизнеса (Молдова), Центром развития НПО Армавира (Армения).



Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАНУ



## СОДЕРЖАНИЕ

А. Краткое описание проекта.....	4
<b>В. Социальный диалог в Молдове, Грузии, Армении и Украине в контексте устойчивого развития: аналитические материалы:</b>	
ВВЕДЕНИЕ.....	7
1. СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА	
1.1. Украина.....	10
1.2. Молдова.....	11
1.3. Грузия.....	12
1.4. Армения.....	12
2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА	
2.1. Украина.....	14
2.2. Молдова.....	14
2.3. Грузия.....	16
2.4. Армения.....	18
3. СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ	
3.1. Украина.....	19
3.2. Молдова.....	20
3.4. Грузия.....	21
3.5. Армения.....	24
4. ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ.....	25
ЛИТЕРАТУРА.....	26
С. Комментарии экспертов профсоюзов и организаций работодателей к проекту «Стратегии развития социального диалога в Украине».....	27

## ВВЕДЕНИЕ

Международное сообщество все больше связывает решение социально-экономических проблем, с вопросами, возникающими в связи с необходимостью рационального использования природных ресурсов. Такое расширение проблематики, связано с двумя факторами: закреплением концепции устойчивого развития, связанным с возникновением глобальных экологических проблем, преодоление которых является сегодня одним из главных задач человечества.

**Устойчивое развитие.** Концепция устойчивого развития отражает основную повестку дня мировой политики последних десятилетий. В отчете «Наше общее будущее», подготовленном для ООН и опубликованном в 1987 году, Комиссия Брундтланд (Международная комиссия по окружающей среде и развитию), определила «устойчивое развитие» как развитие, которое удовлетворяет потребности нынешнего поколения, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные нужды. Тема устойчивого развития в связи с решением глобальных экологических проблем, стала центральной темой Конференции по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 1992). Ключевыми особенностями Конференции, стало интеграция социально-экономических вопросов преодоления бедности с проблемами охраны окружающей среды. В своем итоговом документе Конференция в Рио-де-Жанейро закрепила новую тенденцию в развитии международно-правовых отношений. Приоритетной была названа охрана окружающей среды, связанная с социально-экономическим развитием в целом. Забота о человеке была определена, как центральный элемент деятельности стран по обеспечению устойчивого развития.

Концепция устойчивого развития имеет три составляющие - экономическую, социальную и экологическую. Поэтому, такое развитие предполагает комплексное решение экономических, социальных и экологических проблем, достижение равновесия и сбалансированности между ними, а также обязанность нынешнего поколения перед будущими оставить достаточные ресурсы, необходимые для обеспечения уровня благосостояния не ниже от существующего.

Как правовая норма, закрепленная в ряде международных соглашений, устойчивое развитие имеет следующие элементы:

- необходимость (обязанность) сохранения окружающей среды в интересах будущих поколений (так называемый принцип межпоколенческой справедливости, равенства между поколениями);
- обязанность использования природных ресурсов в «устойчивый» способ (рациональное использование природных ресурсов);
- равенство государств в использовании природных ресурсов (необходимость обеспечения равного доступа государств к выгодам от использования природных ресурсов);
- обязанность интегрированного подхода к социально-экономическому развитию (включение экологических вопросов в процесс социально-экономического планирования).

Суть и основные цели устойчивого развития сформулированы в ряде международных документов и программ, разработанных под эгидой ООН, а именно:

- Декларация Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию от 14 июня 1992 года.
- Глобальная программа действий Повестка дня на XXI век, принятая на встрече «Планета Земля» в Рио-де-Жанейро в 1992 году.
- Декларация тысячелетия ООН, принятая Резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи 8 сентября 2000 года.
- Программа действий по дальнейшему внедрению Повестки дня на XXI век, принятая Резолюцией A / S-19/29 Генеральной Ассамблеи ООН 28 июня 1997 года.
- Йоханнесбургская декларация по устойчивому развитию, принятая 4 сентября 2002 года.
- План выполнения решений Всемирного саммита на высшем уровне по устойчивому развитию, принятый 4 сентября 2002.
- Резолюция A / RES / 60/1, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 16 сентября 2005, «Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года».
- Резолюция A / RES / 66/288, принятая Генеральной Ассамблеей на Конференции ООН по устойчивому развитию «Рио + 20» 27 июня 2012 года, «Будущее, которого мы хотим».

- Резолюция А / RES / 70/1, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 года, о итоговом документе «Преобразование нашего мира: Повестка дня устойчивого развития 2030».

**Цели и задачи устойчивого развития на период до 2030 года.** Итоговый документ «Преобразование нашего мира: Повестка дня устойчивого развития 2030» (2015) является новейшим документом, определяет план действий для людей, планеты, процветания, партнерства и мира. В нем получила дальнейшего развития и поддержки концепция устойчивого развития, которая предусматривает искоренение нищеты во всех ее формах и аспектах, борьба с неравенством внутри стран и между ними, сохранение планеты, обеспечение постепенного, всеобъемлющего экономического роста и содействие социальной интеграции.

Итоговый документ устанавливает семнадцать целей, касающихся таких сфер, как бедность, голод и безопасность продовольствия, здоровье, образование, гендерное равенство, вода и санитария, энергетика, экономический рост, инфраструктура и индустриализация, неравенство, города, постоянное потребление и производство, изменение климата, океаны, биоразнообразие, мир и правосудие, партнерство. Каждая из целей имеет свои измеримые задачи, а документ в целом - 169 задач. Цели и задачи, которые вступают в действие с 1 января 2016 года, имеют комплексный характер и направлены на обеспечение сбалансированности трех компонентов устойчивого развития. Комплексный подход предполагает тесную взаимосвязь целей и задач, которые объединяют и делают неделимыми экономический, социальный и экологический компоненты устойчивого развития.

Президент Украины Петр Порошенко, от имени украинского народа, в своем выступлении на Саммите ООН по устойчивому развитию (25-27 сентября 2015 года) выразил полную поддержку новой повестке дня развития Организации Объединенных Наций. Ссылаясь на Стратегию устойчивого развития «Украина - 2020», одобренную Указом Президента Украины от 12.01.2015 № 5/2015, как основной инструмент достижения целей устойчивого развития для Украины в будущем, он сосредоточил внимание на решении вопросов защиты окружающей среды в вооруженных конфликтах, а также обеспечении равных возможностей и социальной справедливости, эффективной системе здравоохранения, содействии достойному труду, обеспечении доступного образования для всех, содействии инновационному развитию и устойчивой инфраструктуре, обеспечении устойчивого энергоснабжения, обеспечении продовольственной безопасности и здоровой окружающей среды.

**Устойчивое развитие и евроинтеграционный контекст.** Вопросы устойчивого развития актуализировались для ряда постсоветских стран в связи с заключением Соглашения об Ассоциации с ЕС. Согласно Соглашению, содействие устойчивому развитию рассматривается как один из главных принципов усиления сотрудничества между сторонами, которые признают важность полного учета экономических, социальных и экологических интересов не только своего населения, но и будущих поколений и гарантируют, что экономическое развитие, экологическая и социальная политика поддерживаются совместно.

Обязательством сторон по содействию устойчивому развитию посвящено Главу 13 «Торговля и устойчивое развитие» раздела IV «Торговля и вопросы, связанные с торговлей» украинского соглашения, а также отдельные положения, раскрывающие в частности:

- меры по безопасности и защиты здоровья как предпосылки устойчивого развития и экономического роста;

- систему здравоохранения, сохранения природных ресурсов, повышение экономической и природоохранной эффективности, интеграции экологической политики в другие сферы политики государства, а также повышение уровня производства благодаря современным технологиям;

- обеспечение внедрения политики устойчивого рыболовства, устойчивого управления лесными ресурсами, устойчивого развития прибрежных регионов и морской промышленности как двигателя экономического роста и занятости.

**Сфера труда и устойчивое развитие.** Взаимосвязь между охраной окружающей среды, рациональным использованием природных ресурсов, сферой труда, социальным и экономическим развитием, признанием ключевой роли достойного труда для устойчивого

развития нашли свое отражение и в программных заявлениях Международной организации труда. Среди них Доклад I (A) Генерального директора «Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития» на девяносто шестой сессии Международной конференции труда (2007), Глобальный пакт о рабочих местах, одобрен на девяносто восьмой сессии Международной конференции труда (2009 г.), Доклад V Генерального директора «Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места» на сто второй сессии Международной конференции труда (2013 г.).

Согласно указанным документам переход к экологически устойчивой и социально ориентированной экономике вызывает переориентацию роста с целью обеспечения равного веса экономических, социальных и экологических аспектов. Для развития предприятий и рынков труда, экологически более чистая экономика, как путь к устойчивому развитию, в сегодняшних условиях уже является необходимостью, а не только вопросом выбора, поскольку реально может привести к росту занятости, значительному улучшению качества рабочих мест и повышению уровня доходов, равенства и социальной интеграции. В то же время в международных документах подчеркивается, что невозможно достичь целей и задач устойчивого развития без активного участия заинтересованных сторон, в том числе и в сфере труда. В Повестке дня на XXI век, среди основных заинтересованных лиц, признается важная роль работников и профсоюзов, организаций работодателей для устойчивого развития. В главе 29 «Укрепление роли трудящихся и их профсоюзов» и главе 30 «Укрепление роли деловой деятельности и промышленности», определяется роль социальных партнеров в решении проблем устойчивого развития, как на национальном уровне, так и на уровне рабочих мест.

*Такая деятельность может реализоваться путем:*

- создание двусторонних и трехсторонних механизмов, уполномоченных рассматривать вопросы безопасности, охраны здоровья и устойчивого развития;
- увеличение количества коллективных договоров и соглашений экологического направления, целью которых является достижение устойчивого развития;
- расширение участия и консультаций с социальными партнерами в принятии решений по разработке, реализации и оценке национальных и международных стратегий и программ в области охраны окружающей среды и развития, отраслевых стратегий, стратегий устойчивого развития и тому подобное.

**Социальный диалог и устойчивое развитие.** Большинство упомянутых международных документов содержат положения, посвященные системным и институциональным вопросам внедрения и развития устойчивого развития на основе партнерства с привлечением многих сторон. Итоговый документ по повестке дня устойчивого развития до 2030 призывает стимулировать и поощрять эффективное партнерство между государственными организациями, между государственным и частным сектором и между организациями гражданского общества, опираясь на опыт и стратегии использования ресурсов партнеров.

Международная организация труда также считает, что диалог и трипартизм является одним из наиболее перспективных путей обеспечения устойчивого развития и реагирования на вызовы в сфере труда, которая меняется. Одним из главных инструментов внедрения устойчивого развития может стать социальный диалог, который будет основываться на традиционных и новых формах сотрудничества между правительствами, организациями работников и работодателей, между государственным и частными секторами и организациями гражданского общества для максимального повышения качества жизни людей как в настоящем, так и в будущем, с одновременным обеспечением экономической, социальной и экологической устойчивости на планете.

# I. СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

## **1.1. Украина**

Первым шагом на пути формализации возможностей социального диалога в Украине стало создание в 1991 году, в соответствии с Законом Украины «О занятости населения» Координационного комитета содействия занятости населения, сложившегося на трехсторонней основе, на государственном и региональных уровнях. Президент Украины своим Указом от 27 апреля 1993 года N 151/93 поддержал предложение профсоюзов и создал Национальный совет социального партнерства, как консультативно - совещательный орган при Президенте для согласования интересов наемных работников, работодателей и государства. Фактически, согласно Указу это была организация двух -, а не трехстороннего социального диалога, потому, что представители государства, еще с советских времен были основным работодателем в стране, составляя половину стороны работодателей. Вторую часть стороны работодателей сформировали Украинский союз промышленников и предпринимателей (1992 года - образован при активном участии парламентариев) со своими членскими организациями и Союз арендаторов и предпринимателей Украины (1990 года).

Следующим законодательным актом, который регулировал отношения социальных партнеров в переговорном процессе стал Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» N 3357 от 01.07.93 года. Этот Закон определял правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений с целью содействия урегулированию трудовых отношений и социально-экономических интересов работников и работодателей.

К социальному диалогу постепенно приобщались также массы вновь создаваемых бизнес ассоциаций и профсоюзов. Например, первая отраслевая Ассоциация работодателей торговли и экономической сферы Украины (1996 год). В 1997 году между этой организацией, Всеукраинским профсоюзом работников торговли и Министерством внешнеэкономических связей и торговли была образован первый отраслевой совет социального партнерства и подписано первое отраслевое соглашение. В 1999 году Верховной Радой Украины были приняты Законы «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности»; а затем - «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» (2000 год); «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением» (2001 год), на трехсторонней основе были созданы правления и наблюдательные советы по каждому виду страхования.

Но, эволюционное развитие социального диалога затормозился с принятием ВСУ в 2001 году Закона Украины «Об организациях работодателей их обеденения, права и гарантии их деятельности». Право участия в социальном диалоге было ограничено исключительно организациями работодателей, образованными по этому Закону. Этим были нарушены конституционное право других организаций работодателей принимать участие в социальном диалоге, и разрушено единство стороны работодателей в целом.

С принятием Указа Президента Украины от 29 декабря 2005 № 1871 «О развитии социального диалога в Украине» и распоряжения Кабинета Министров Украины от 1 августа 2006 № 445 «Об утверждении плана мероприятий по развитию социального диалога в Украине», в государстве начался этап формирования определенной системы ведения социального диалога в различных сферах и на различных уровнях, созданы условия для его институционального развития и, в частности формирование на территориальном уровне трехсторонних органов по социально - экономическим вопросам. В течение 2006-2007 годов в Украине создан Национальный трехсторонний социально-экономический совет. Основными его задачами определены - содействие согласованию позиций сторон социального диалога относительно путей социально - экономических и трудовых отношений, а также разработка и

внесение Президенту Украины предложений по вопросам формирования и реализации государственной социально – экономической политики с участием бизнес - общественности и профсоюзов. Позже, 23.12.2010 года был принят Закон Украины № 2 862 «О социальном диалоге в Украине», в котором законодательно закреплена выбрана трехсторонними партнерами модель социального диалога, критерии репрезентативности для профсоюзов и организаций работодателей.

## 1.2. Молдова

Национальная Конфедерация Патроната (работодателей) Молдовы (НКПМ) была создана в 1996 году объединением пяти патрональных организаций страны. До 2000 года Патронат Молдовы был как общественная организация, после принятия Закона о патронате стала как организация - зонтик для отраслевых патронатов и представляет деловой мир страны образуя Конфедерацию. Для продвижения интересов своих членов на международном уровне НКПМ становится членом Международной Организации Работодателей в 1997 году.

Молдова платит ежегодно взносы Международной организации труда в размере 11900 евро. С момента создания Национальная Конфедерация Патроната Молдовы была принята в качестве социального партнера в переговорах с профсоюзами и правительством с целью принятия Коллективного договора национального уровня. Большим успехом диалога в результате многочисленных переговоров с социальными партнерами стало принятие и одобрение Кодекса о труде в 2003 году. В настоящее время Национальная Конфедерация Патроната Молдовы объединяет 31 организацию из которых 16 патрональных и профессиональных федераций и ассоциаций и 15 больших предприятий. Это означает, что Национальная Конфедерация Патроната Молдовы представляет около 5000 предприятий и около 450,000 работников. Также в 2009 году Национальная Конфедерация Патроната Молдовы расширила географию своих членов по разным районам и крупным городам страны.

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы (НКПМ) — национальный межотраслевой профсоюзный центр конфедеративного типа, объединяющий в своих рядах на добровольных началах национально-отраслевые профсоюзные центры и являющийся независимым от публичных властей, политических партий и других социально-политических организаций, ассоциаций патронатов и от общественных организаций, не подконтрольным и неподотчетным им.

НКПМ была создана 7 июня 2007 вследствие объединения путем слияния двух национальных профсоюзных центров — Конфедерации профсоюзов Республики Молдова и Конфедерации свободных профсоюзов Республики Молдова «Solidaritate».

Конфедерация осуществляет свою деятельность на основе положений Конституции Республики Молдова, Закона о профсоюзах, Гражданского кодекса, Конвенций Международной организации труда № 87 и № 98, Устава НКПМ и положений об организации и функционировании, утвержденных органами управления Конфедерации.

В рамках НКПМ действуют **27** национальных отраслевых профсоюзных центров, которые объединяют в своих рядах около **500 тыс.** членов профсоюза.

Среди них работники образования и науки, сельского хозяйства и продовольствия, бытового обслуживания и товаропроизводства, связи, строительства, легкой промышленности, потребительской кооперации, торговли и предпринимательства, химической промышленности и энергоресурсов, деятели культуры, сотрудники системы МВД, госучреждений и многих других отраслей.

НКПМ по праву является членом Всеобщей конфедерации профсоюзов (г. Москва).

С февраля 2010 г. НКПМ стала членом Международной конфедерации профсоюзов (ITUC), объединяющей в своих рядах 311 национальных профсоюзных центров из 155 стран и регионов общей численностью 175 миллионов членов этой организации.

## 1.3. Грузия



В 1991 году Грузия объявила о своей независимости и начала переход к рыночной экономике. Процесс строительства экономики прерывался внутренними трениями даже в первые несколько лет независимости. Гражданская война и этнические конфликты в Абхазии и Южной Осетии привели к разрухе в экономике, потере территории, 300 тысячам беженцев и тысячам людских жертв. В 1992-93 гг. производство в стране сократилось в шесть раз и составляло 15-18% от уровня 1989 г. Оборудование легкой и тяжелой промышленности было разграблено и незаконно вывезено за пределы страны. Безработица и инфляция достигли исключительно высокого уровня. Программа стабилизации, инициированная совместно с Международным валютным фондом, осуществлялась в 1995 г. Падение экономики было приостановлено, а в 1997 г. были достигнуты и некоторые успехи. В конце 1998 г., под влиянием так называемого азиатского кризиса, в Грузии вновь возник бюджетный кризис, который, в конечном счете, привел к экономическому кризису. На ситуацию повлияли также проблемы, вызванные чеченской войной и наплывом беженцев из Чечни. Согласно данным за 1984 год, в Грузии насчитывались 5,1 млн. жителей. Согласно экспертным оценкам, примерно 1500 миллиона трудоспособных человек в возрасте 25-50 лет покинули Грузию в поисках работы

До 2008 года, в Грузии, в сфере социального диалога, фактически, ничего не происходило. Трудовые отношения между заинтересованными сторонами носили индивидуальный характер и были лишены системного регулирования. Этот факт подтверждается и тем, что в 2006 году, принятый правительством Трудовой кодекс, не сопровождался предварительными консультациями с профсоюзами и более того, - объединения работодателей выступили против нового закона. К концу 2008 года между правительством, профсоюзами и объединениями работодателей был подписан трехсторонний договор, по результатам которого социальный диалог более или менее принял системный характер, однако этот факт все же был недостаточным в эффективности этих отношений.

2 марта 2010 года, премьер-министр Грузии издал указ № 57, «Устав комиссии трехстороннего социального партнерства и утверждение членов комиссии», который в этой сфере можно было считать шагом вперед, однако, по мнению профсоюзов, этот указ утвердил доминирующую роль правительства в трудовых отношениях. Согласно уставу, сторонами трехсторонней комиссии стали правительство, объединения работодателей и профсоюзы под председательством министра труда, здравоохранения и социальных дел.

Направленность развития экономики в рамках теории «либертарианства» делали жесткими позиции предыдущего правительства, так как Европейское понимание социального диалога и ролей их участников в нем приходили в противовес пониманию развития экономики правительства. После смены власти в 2012 году процесс соглашения по пунктам социального диалога пошел быстрее, хотя он и не проходил гладко. Новый импульс социальному диалогу дает Соглашение об ассоциации. По вступлению его в силу, Грузия в течении 4-6 лет должна выполнить 8 директив по усовершенствованию трудового законодательства.

#### **1.4. Армения**

Трансформационные процессы, определяющие социально-экономическую и общественно - политическую ситуацию с точки зрения их последствий, одинаковы для всех стран постсоветского пространства. Отрицательные явления, с которыми столкнулась Республика Армения в первые годы переходного периода, объективно были обусловлены разрушением политической, экономической и организационной структур общества и формированием новых структур, соответствующим новым условиям демократии и рыночной экономики. Однако процессы становления рыночной экономики в Армении оказались наиболее сложными вследствие разрушительного землетрясения 1988 года, Нагорно -Карабахского конфликта и связанной с ним блокады Армении. Социально-экономические преобразования и развитие рыночных отношений в республике можно условно разделить на 3 этапа, а именно:

- на первом этапе, начиная со дня провозглашения независимости до 1994 года, были осуществлены институциональные преобразования. Они позволили постепенно начать

процессы децентрализации государственной собственности. На этом этапе почти прекратилось промышленное производство, и тысячи людей остались без работы и средств к существованию. Данный период был самым тяжелым для Армении;

- второй этап (1994 - 1997 гг.) можно охарактеризовать как период некоторой стабилизации экономики и, хоть и медленными темпами, реального роста макроэкономических показателей, активизации процессов приватизации государственной собственности. Однако в 1997 г. ВВП составил лишь 60% от уровня 1990 г.;

- третий этап с 1998 г. характеризуется созданием необходимых условий для развития экономики. На этом этапе активизировался процесс приватизации государственной собственности, и в настоящее время 80% ВВП приходится на частный сектор. Однако, несмотря на положительные продвижения в системе макроэкономических показателей и финансовую стабильность, около 42% населения в настоящее время бедствует. Положение осложнилось резким падением уровня жизни, ростом безработицы, массовым обнищанием, что в большей степени отразилось на положении женщин.

Система социальной защиты Армении значительно улучшилась и играет важную роль в обеспечении социальной поддержки населения и сокращения уровня крайней бедности. Социальная помощь является одной из немногих доступных средств для защиты тех, кто не пользуется возможностями, созданными экономическим ростом в краткосрочной или среднесрочной перспективе. Тем не менее, последующие реформы в области социальной политики, оказания помощи путем установления как системы весомой денежной социальной помощи, так и осуществления активных социальных программ, все еще необходимы для достижения устойчивых результатов и обеспечения социальной интеграции. Содействие развитию рынка труда сделает возможным эффективную борьбу против бедности, гарантируя основные потребности малообеспеченных семей, и будет способствовать сокращению бедности.

## **II. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА**

#### **2.1. Украина**

В Украине действует целостная национальная система социального диалога, которая включает разветвленную законодательную базу, современные институциональные органы и формы взаимодействия. Законодательную базу по социальному диалогу составляют Конституция Украины, Кодекс законов о труде Украины, Гражданский кодекс Украины, Законы Украины: «О социальном диалоге в Украине», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях»; «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», а также: Указы Президента Украины, нормативно-правовые акты Кабинета Министров Украины, ратифицированные Украиной конвенции Международной организации труда, Европейская социальная хартия. Стороны социального диалога участвуют в законотворческом процессе, предоставляя предложения к проектам законов Украины, нормативно-правовых актов Кабинета Министров Украины и других государственных учреждений. Согласно закону Украины «О социальном диалоге в Украине» действует Национальный трехсторонний социально-экономический совет и региональные советы, которые реально способствуют консолидации социальных партнеров.

Соблюдение национального трудового законодательства: безопасности и гигиены труда, трудовых отношений, обязательного государственного социального страхования и осуществления горного надзора - осуществляет Государственный департамент надзора за соблюдением законодательства о труде. Основными формами социального диалога, которые сегодня реализуются в Украине является обмен информацией, консультации, коллективные переговоры, содержанием которых является выработка и согласование позиций сторон. Наиболее результативной формой социального диалога, которая влияет на уровень и качество жизни граждан, является заключение коллективных договоров и соглашений, прежде всего на национальном уровне.

В то же время на сегодня национальная система социального диалога не выполняет поставленные перед ней задачи на должном уровне.

*Основными факторами такой ситуации являются:*

- низкая институализация существующих органов социального диалога;
- отсутствие механизма имплементации решений;
- декларативность, формальность и невыполнение коллективных договоров и договоров;
- объективная несостоятельность как организаций работодателей, так и профсоюзов к эффективному взаимодействию с органами центральной и местной власти;
- слабое привлечение организаций гражданского общества к процессу социального диалога.

В контексте процессов европейской интеграции Украины, деятельность всех социальных партнеров характеризуется недостаточным вниманием к сфере экологической политики по аспектам социально –экономических последствий для сферы занятости и рынка труда, вопросам обеспечения конкурентоспособности предприятий.

#### **2.2. Молдова**

Большую роль играет патронат в мониторинге выполнения решений принятых на трехсторонних переговорах социальных партнеров правительство – профсоюзы -работодатели. Созданная Национальная Комиссия по Коллективным Консультациям и Переговорам позволяет трем сторонам обсуждать проблемы труда, законодательство касающиеся работников и работодателей и правительства. Как правило, перед принятием государственного бюджета,

также бюджета социального и медицинского страхования проводятся открытые обсуждения и иногда очень острые дебаты. Особенно активны в таких случаях отраслевые патронаты и профсоюзы. Нельзя сказать, что предложения социальных партнеров принимаются безоговорочно и быстро, поскольку интересы работодателей и профсоюзов (которых представляет Национальная Конфедерация Профсоюзов Молдовы), естественным образом, не совпадают. Но и у представителей правительства есть свои интересы. Некоторые проблемы труда, минимальной заработной платы, условий труда и оплата больничных, тарифы на транспорт обсуждаются на Национальной Комиссии по Коллективным Консультациям и Переговорам годами и годы проходят до принятия решений.

Ярким примером может служить борьба патроната пассажирского транспорта для увеличения платы за проезд в междугородних автобусах. Это было связано с дорожанием горючего и некоторыми проблемами регламентирования в данной области. Она длилась более 3-х лет. Профсоюзы борются около 15 лет за безналоговую оплату заработка равного минимальной потребительской корзины. И несмотря на то, патронат поддерживает эту инициативу профсоюзов, правительство как социальный партнер не одобряет это предложение. Тем не менее трехсторонний социальный диалог работает и позволяет решить большое количество жизненно важных проблем в жизни страны.

Национальная Комиссия по Коллективным Консультациям и Переговорам достаточно действенный механизм и позволяет решать проблемы не на демонстрациях на улице, а в спокойной переговорной обстановке. Конечно, краеугольным камнем во всех переговорах является налоговая политика государства и эта тема обсуждается постоянно. Но государство как социальный партнер не всегда прислушивается к предложениям работодателей. За последние годы повысились налоги на социальное и медицинское страхование, на НДС для сельхозпроизводителей. В тоже время, по настоянию Министерства труда и семьи работодатели обязаны оплатить больничные листы первые пять дней нетрудоспособности по болезни из собственных фондов. Идет интенсивное давление со стороны данного министерства увеличить данный срок до 7 дней.

Национальная Конфедерация Патроната Молдовы выступает со встречными предложениями перераспределения налогового бремени и перенесения части его на работников. Например снизить на 1% социальное страхование и перенести его на работников. В принципе это возможно и это производилось ранее с молчаливого согласия профсоюзов. Конечно, для достижения успехов в данной области ожидаем изнурительные переговоры во время социального диалога.

У каждого отраслевого патроната свои проблемы и соответственно требования. Много лет работодатели сельскохозяйственного сектора борются и слово соответствует содержанию - они борются за внедрение единого налога. Есть многие решения правительства по данному требованию, был даже принят закон в первом чтении в Парламенте страны. Но не более, потому что оказывается Международный валютный фонд против такой налоговой реформы. И на этом данная тема закрывается. Также Мировой банк против внедрения единого налога для малого бизнеса и против форфетарного (единой выплаты) налога (flat tax) для микробизнеса и ремесленников. Как видите социальный диалог имеет некие барьеры, которые невозможно перейти разве что через Брюссель и Вашингтон, что весьма и весьма сложно, но не безнадежно. В принципе нет такого предложения, которого невозможно было бы реализовать в том случае если оно реалистично и может принести социальные «дивиденды» участникам трехстороннего диалога социальных же партнеров правительство-профсоюзы-работодатели. В прошлом году Совет патроната Молдовы разработал и одобрил 7 наиболее важных проблем мешающих развитию предпринимательства, некоторые, к сожалению, сохранили актуальность. Они следующие:

- нестабильный деловой климат и сложные, неэффективные отношения с государственными организациями. Политический кризис рождает неразрешимые проблемы для предприятий Молдовы;

- неэффективный социальный диалог. Компании проявляют низкий уровень доверия к бизнес - ассоциациям и к профсоюзам: около 40% патронов - предпринимателей воспринимают

деятельность трехсторонних комиссий разных уровней как неэффективные. Напомню, что официально существуют два уровня трехстороннего социального диалога: национальный и отраслевой, а по моему мнению существует и третий это уровни крупных предприятий, который не всегда совпадает отраслевым уровнем. Часто на последних двух уровнях ведется двухсторонний социальный диалог, что позволяет мирно решать возникшие трудовые конфликты;

- усложненные рамочные регуляторные правила. В соответствии многим международным докладам (Global al Competitiveness), агрессивная бюрократическая система в Молдове является одним из главных отрицательных факторов в развитии предпринимательства;

- прессинг нелояльной конкуренции;

- инфраструктура оставляет желать лучшего, хотя и улучшаются дороги и строятся новые.

Но все так запущено, что по праву считается Ахиллесовой пяткой молдавской экономики;

- недостаточная подготовка рабочей силы. Слабая квалификация рабочих кадров (лучшие работают в Европе и других странах) является серьезным недостатком для делового мира в частности и для экономики вообще.

- трудовое законодательство негибко, многие правила унаследованы от советских времен и от красных профсоюзов, часто жестко играет в пользу нерадивых сотрудников и работников. От этого страдает и производительность труда и качество продукции и услуг.

### 2.3. Грузия

Участниками социального диалога на правительственном уровне **являются:** Правительство; Профессиональные ассоциации; Ассоциации по трудоустройству.

Основным предметом переговоров между сторонами являются правовые регулирования условий труда и интересы работников.

Участниками социального диалога с другой стороны **являются:** Профсоюзы; Работодатели.

В рамках Соглашения об ассоциации, инициированным ЕС и Грузией, Грузия обязуется в течении от трех до восьми лет реализовать существенные реформы в сферах занятости, социального и равного обеспечения возможностей. Государство должно стимулировать развитие политики в области занятости; защиты здоровья и безопасности на рабочем месте; позаботиться о социальном диалоге, поддержке инклюзии, гендерного равенства и предотвращения дискриминации; Кроме того, улучшение социальной ответственности между бизнесами, тем самым способствует улучшению рабочей среды, сокращению бедности, повышению социального обеспечения, устойчивого развития и уровня жизни.

В соглашении об ассоциации выделены отдельные директивы, связанные с трудовым законодательством, устранении дискриминации по различным признакам, охраной здоровья и безопасности на рабочем месте.

Согласно соглашению об ассоциации, по вступлению его в силу, Грузия в течении 4-6 лет должна выполнить 8 директив по усовершенствованию трудового законодательства. Согласно директиве, принятой на совете министров Евросоюза в 1999 году, запрещается дискриминация служащих, взятых на определенный срок в пользу работников, взятых на неопределенный срок. Целью документа является превенция работников, взятых на работу таким путем, которое может иметь место в случае неограниченного продления контрактов, оформленных на определенный срок. На основе этой директивы страна берет обязательство установить допустимое количество того, во сколько раз может быть оформлен контракт на определенный срок или же какой может быть длительность такого контракта в сумме.

Директива также касается искоренения дискриминации работников, взятых на полставки по отношению к работникам, взятых на полную ставку, и ставит целью отразить те барьеры, которые ограничивают возможность перехода на полставки. Следует отметить директиву Европейского Союза 2002 г., которая относится к обязанностям работодателя поделиться информацией и проконсультироваться с сотрудниками о процессе разработки экономической и

финансовой стратегии, или запланированных в ближайшее время структурных и организационных изменениях.

В течение 3-4 лет после вступления в силу соглашения об ассоциации Грузия обязуется соблюдать 6 директив ЕС по устранению дискриминации, включая дискриминацию по половому признаку. Один из них, директива 2000 года, касающаяся равного обращения, которая должна быть реализована в течение следующих 3 лет. Здесь один из пунктов касается удовлетворения нужд людей с ограниченными возможностями по принципу уважения и разумной адаптации и по устранению дискриминации в отношении лиц с ограниченными возможностями на рабочем месте. Кроме того, пункты по социальному диалогу в данных директивах обязуют страну с учетом «национальных традиций и практики», принять, в целях содействия диалогу между социальными партнерами (работодателем и работниками), адекватные меры для обеспечения равного обращения. Это включает в себя: мониторинг рабочей практики, кодекс поведения и содействия обмену информацией об опыте лучших практик. Без ограничения автономии социальных партнеров, правительство должно поощрять установление анти - дискриминационных правил и реализовать минимальные требования, определенные директивой. Важно также отметить, что отдельная статья посвящена роли правительства по вовлечению неправительственных организаций в создание анти - дискриминационной атмосферы.

Особое место в документе отведено защите здоровья и безопасности на рабочем месте. В течение 5-9 лет Грузия обязуется исполнить 26 директив. Важной является директива Совета Министров за 1989 год, которая касается оценки рисков, их превенции, исследования источников возникновения, приведения рабочей атмосферы в соответствии с потребностями личности; адаптация к техническому прогрессу; выдача соответствующих инструкции работникам; разработка превенциальной политики.

Другие директивы дают конкретные инструкции, какие меры должны быть приняты работодателями для соблюдения соответствующих стандартов. Инструкции, в которые входит соблюдение безопасности; техническое оснащение в состоянии обслуживания или ремонта; адекватные условия гигиены и т. д. Директива также касается обязательств работодателя информировать работников о потенциальных опасностях, которые могут возникнуть непосредственно в рабочей среде. Кроме того, важные руководящие принципы в отношении необходимости периодически проводить осмотр оборудования и их тестирование.

Представлены директивы, касающиеся правил безопасности работников занятых на строительстве, работающих с асбестом, канцерогеном, обучать специальным нормам обращения с химическими, биологическими и взрывчатыми веществами. Ряд положений касаются физических опасностей (шум, вибрация, электромагнитные поля, радиация).

В течение 6 лет должна быть реализована директива 1992 года, касающаяся защиты безопасности и здоровья работников горнодобывающей промышленности. Данная директива конкретизирует условия, при которых должны осуществляться медицинские исследования работников как по найму на работу, так и в ее процессе. В начале декабря 2013 года, Европейский Союз выделил 27 млн. евро Грузии в рамках программы «Интеграции Восточного Партнерство и Программа Сотрудничества» (EAPIC) для углубления процессов демократизации и улучшения условий в области прав человека. Грузия подписала соглашение об ассоциации и после 1 сентября, многие его директивы вступили в силу. Пока нет каких - либо оценок того, как идет процесс реализации, так как всего несколько месяцев прошло после вступления в силу соглашения. Хотя, надо отметить, что нынешнее правительство еще до подписания соглашения ввело новые законы, улучшающие условия труда и способствующие развитию атмосферы ведения социального диалога.

Наиболее важно в этом процессе осуществление мониторинга, который ведется различными организациями по реализации директив соглашения. Важна роль авторов социального диалога, которые должны использовать возможности предоставленные соглашением для достижения лучших результатов. Весьма важно проведение перманентных встреч, дискуссий между участниками социального диалога для обмена информацией, опытом и новыми возможностями для достижения равных условий для всех сторон.

## 2.4. Армения

Система социальной защиты в Армении находится в ведении Министерства Труда и Социальных Вопросов (МТСВ), которое отвечает за политику и ее осуществление во всех сферах труда и системы социальной защиты, за исключением медицинской помощи. В настоящее время в Армении вопросы оплаты труда регулируются: Трудовым Кодексом РА от 21 июня 2005 г.; Законом РА «Об оплате труда» (2001 г.); Законом РА «О минимальной месячной заработной плате». С 1 января 2006 г. вступил в силу Закон Республики Армения «О занятости и социальной защите населения в случае безработицы», основным принципом которого является создание условий для обеспечения полной и эффективной занятости населения

Пенсионная политика в Армении регулируется Законом Республики Армения, «О государственных пенсиях» от 19 ноября 2002 г. Обеспечивая граждан правом на пенсию по возрасту предоставляется по достижении 63-летнего возраста. Основным законодательным актом, определяющим государственную политику Армении в отношении инвалидов, является принятый в 1993 г. Закон Республики Армения «О социальной защите инвалидов». Закон разработан на основе Всемирной программы действий в отношении инвалидов, принятой ООН, Декларации о правах инвалидов и других международных документов.

Социальная поддержка. Решением Правительства Республики Армения от 3 февраля 2005 г. № 95 в зависимости от степени обеспеченности семьи установлены 3 уровня размеров пособий, а также размеры пособий для семей, проживающих в высокогорных и приграничных населенных пунктах. Установлена единовременная материальная помощь при рождении ребенка в социально необеспеченных семьях, а также для детей, поступающих в общеобразовательные школы (Решение Правительства РА от 21.07.2005 № 1060).

В 2003 г. Правительством Республики Армения была принята Стратегическая программа преодоления бедности (СППБ). Приоритет был отдан снижению уровня бедности. Другими задачами стали снижение неравенства доходов, поддержание существующего человеческого капитала и его дальнейшее развитие, улучшение здоровья и жилищных условий населения, а также качества образования и здравоохранения, снижение детской и материнской смертности и другие задачи. Процесс пересмотра СППБ начался в 2006 г. и завершился созданием Программы устойчивого развития, принятой Правительством Республики Армения в 2008 г. Пересмотренная программа сохранила в приоритетах сокращение уровня бедности, а также искоренение крайней нищеты, обеспечение человеческого развития и достижение сбалансированного развития регионов. Программа определила основные направления деятельности следующим образом: обеспечение устойчивого экономического роста и социальной защиты уязвимых групп населения и улучшение государственного управления, включая эффективное управление природными ресурсами и сохранение окружающей среды. Программа устанавливает количественные целевые показатели для каждой рассматриваемой области, например, сокращение бедности, экономический рост, государственное управление, инновации и технологии, сельское хозяйство, снабжение питьевой водой, транспорт, энергия и т.п.

## **III. СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ**

### **3.1. Украина**

Вопросы устойчивого развития актуализировались для Украины в связи с заключением Соглашения об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами - членами, с другой стороны (ратифицированной Законом Украины № 1678-VII от 16.09.2014). Согласно этому содействие устойчивому развитию рассматривается одним из главных принципов усиления сотрудничества между сторонами, которые признают важность полного учета экономических, социальных и экологических интересов не только своего соответствующего населения, но и будущих поколений и гарантируют, что экономическое развитие, экологическая и социальная политика поддерживаются совместно .

Обязательствам сторон по содействию устойчивому развитию посвящено Главу 13 «Торговля и устойчивое развитие» раздела IV «Торговля и вопросы, связанные с торговлей», а также отдельные положения, раскрывающие в частности:

- меры по безопасности и защиты здоровья как предпосылки устойчивого развития и экономического роста,
- систему здравоохранения, сохранения природных ресурсов, повышение экономической и природоохранной эффективности, интеграции экологической политики в другие сферы политики государства, а также повышение уровня производства благодаря современным технологиям;
- обеспечение внедрения политики устойчивого рыболовства, устойчивого управления лесными ресурсами, устойчивого развития прибрежных регионов и морской промышленности как двигателя экономического роста и занятости.

Взаимосвязь между охраной окружающей среды, рациональным использованием природных ресурсов, сферой труда, социальным и экономическим развитием, признанием ключевой роли достойного труда для устойчивого развития нашли свое отражение и в программных заявлениях Международной организации труда.

Переход к экологически устойчивой и социально ориентированной экономики вызывает переориентацию принципов роста с целью обеспечения равного веса экономических, социальных и экологических аспектов. Для развития предприятий и рынков труда экологически чистая экономика сегодня уже является необходимостью, а не только вопросом выбора, поскольку реально может привести к росту занятости, значительному улучшению качества рабочих мест и повышению уровня доходов, равенства и социальной интеграции. В то же время в международных документах подчеркивается, что невозможно достичь целей и задач устойчивого развития без активного участия заинтересованных сторон, в том числе и в сфере труда. В Повестке дня на XXI век среди основных групп заинтересованных лиц признается важная роль работников и профсоюзов, организаций работодателей. В главах 29 и 30 определяется их роль в решении проблем устойчивого развития на национальном уровне, так и на уровне рабочих мест. Многие упомянутые международные документы содержат положения, посвященные системным и институциональным вопросам внедрения и развития устойчивого развития на основе партнерства с привлечением всех заинтересованных сторон.

В большинстве развитых стран мира, социальные партнеры принимают непосредственное участие в разработке экологической политики. На европейском уровне, совместная инициатива с участием социальных партнеров по вопросам политики в области изменения климата была частью комплексной программы на 2009 – 2011гг. и привела к публикации доклада «Влияние политики в области изменения климата на занятость». В докладе отмечается, что европейские политики, направленной на смягчение последствий изменения климата и сокращения выбросов парниковых газов влияют на все экономические 15 секторов, все предприятия и работники подчеркивают необходимость совместных действий между социальными партнерами, чтобы минимизировать негативные последствия на конкурентоспособность. Как описано ниже, поскольку Рио + 92 считает как объединение работников, так и организации работодателей «основными группами» в рамках международных экологических процессов, то с ними нужно



консультироваться на всех уровнях. Экологические проблемы уже не являются исключительно «зелеными» повестками дня, а основополагающими элементами любой социально - экономической повестки дня с последствиями на местном, национальном и международном многостороннем порядке дня.

Социальный диалог обеспечивает успешное преобразование на пути к зеленой экономике, за счет активной работы с социальными партнерами, которые могут сыграть ключевую роль в повышении производительности. Это достигается распределением ответственности между работниками и фирмами, информированием национальных систем и институтов о последствиях перехода к зеленой экономике, поощрением и организацией повышения квалификации и подготовки кадров, обеспечением справедливого перехода к зеленой экономике с соблюдением трудовых стандартов.

Правительство, бизнес и промышленность должны способствовать активному участию работников и их профсоюзов в процессе принятия решений по проектированию, реализации и оценки национальных и международных стратегий и программы по окружающей среде и развитию, в том числе в сфере политики занятости, отраслевых стратегий, программ структурных реформ.

Таким образом, социальный диалог и трипартизм является одним из наиболее перспективных путей обеспечения устойчивого развития и реагирования на вызовы в сфере труда, которая меняется. Одним из главных инструментов внедрения устойчивого развития может стать социальный диалог расширенного формата, основанный как на традиционных, так и на новых формах сотрудничества между правительствами, организациями работников и работодателей, между государственным и частным сектором и организациями гражданского общества - для максимального повышения качества жизни людей как в настоящем, так и в будущем, с одновременным обеспечением экономической, социальной и экологической устойчивости.

### **3.2. Молдова**

Осуществление государственной политики Республики Молдова в сфере устойчивого развития предусмотрено по рекомендациям Национального отчета для Рио + 20 и включено в проект Национальной стратегии по охране окружающей среды и проект Закона об охране окружающей среды. В настоящее время, тем не менее, в стране не имеется официально утвержденной национальной стратегии устойчивого развития, хотя такие стратегии утверждались в более ранние периоды.

В 2002 г. Республика Молдова разработала первый Документ по стратегии сокращения бедности, который в 2004 г. был заменен Документом по стратегии экономического роста и сокращения бедности. Для продолжения проведения реформ в 2007 г. Правительство Республики Молдова утвердило Национальную стратегию развития на 2008–2011 гг.

В стратегии установлены следующие приоритеты: укрепление демократии; урегулирование Приднестровского конфликта и реинтеграция страны; повышение уровня национальной экономической конкурентоспособности; развитие человеческих ресурсов, повышение уровня занятости и содействие социальной интеграции; региональное развитие. Макроэкономическая стабильность признана необходимым условием для достижения поставленных задач. В то же время, гораздо меньше внимания уделялось вопросам климата и окружающей среды. 11 июля 2012 г. была утверждена новая стратегии развития - «Молдова 2020 - Национальная стратегия развития: 7 решений для экономического роста и снижения уровня бедности». Семь приоритетных направлений, определенных Стратегией, охватывают экономические и социальные аспекты развития.

В плане долгосрочных стратегических целей Национальная стратегия развития «Молдова - 2020» основывается на следующих приоритетных направлениях развития:

1) приведение системы образования в соответствие с требованиями рынка труда в целях повышения производительности рабочей силы и увеличения уровня занятости в экономике;

- 2) увеличение публичных инвестиций в дорожную инфраструктуру национального и местного значения в целях сокращения транспортных расходов и увеличения скорости доступа;
- 3) сокращение затрат на финансирование за счет увеличения конкуренции в финансовом секторе и разработки инструментов управления рисками;
- 4) улучшение делового климата, продвижение конкурентной политики, оптимизация нормативно-правовой базы и применение информационных технологий в сфере публичных услуг, предназначенных деловым кругам и гражданам;
- 5) снижение энергопотребления путем повышения энергоэффективности и использования возобновляемых источников энергии;
- 6) обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы в целях гарантирования адекватного уровня замены заработной платы;
- 7) повышение качества и эффективности правосудия и борьба с коррупцией в целях обеспечения равного доступа всех граждан к общественным благам.

В стране разработаны более тридцати различных стратегий и планов, имеющих отношение к окружающей среде и природным ресурсам. Экологические вопросы рассматриваются в проекте Национальной стратегии в области окружающей среды Республики Молдова на 2012–2022 гг., работа над которой началась в 2011 г. Стратегия разрабатывается Правительством Республики Молдова при участии и поддержке ПРООН. В этом году утвержден План действий в развитии зеленой экономики в котором включены и предложения Ассоциации Малого Бизнеса.

В Республике Молдова было разработано несколько национальных программ и стратегий, касающихся более конкретных проблем, таких как Государственная программа лесовосстановления и облесения земель лесного фонда на 2003–2020 гг. (2003 г.); Национальная стратегия по снижению выбросов и нейтрализации стойких органических загрязнителей (2004 г.); Национальная стратегия устойчивого развития агропромышленного комплекса на 2008–2015 гг. (2008 г.); Национальный план действий по внедрению в Республике Молдова Конвенции о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды (2011–2015 гг.); Национальная программа по созданию национальной экологической сети на 2011–2018 гг. (2011 г.); Программа по развитию водного хозяйства и гидромелиорации в Республике Молдова на 2011–2020 гг. (2011 г.) и т.д.

Что касается вопросов окружающей среды, новые показатели разрабатываются в рамках Национальной стратегии в области окружающей среды, приоритетной задачей которой является внедрение принципов «зеленой экономики» в национальную политику и все сферы экономической деятельности. Ряд показателей, такие как показатели эффективности использования энергии, возобновляемых источников энергии, выбросов CO<sub>2</sub> и т.д., включены в планы и стратегии, связанные с энергоресурсами. Несомненно, важную роль в выполнении принятых стратегий, программ, планов действий играет трехсторонний (трипартизм) диалог: правительство-профсоюзы-патронаты.

### 3.3. Грузия

Устойчивое развитие для Грузии стало важным компонентом с 2006 года в связи программой Европейского соседства, но принципы её выполнялись весьма неохотно, а порой и игнорировались полностью. Особенно стоит выделить изменения в законодательстве по вопросам окружающей среды и трудового кодекса, который абсолютно нарушил тот самый важнейший баланс декларируемый концепцией Устойчивого развития. Следует отметить, что концепция Устойчивого развития мало применима и в процессе социального диалога ведомого в Грузии.

Важнейшими компонентами усовершенствования социального диалога, с учетом концепции устойчивого развития следует считать: усиление информативности о целях и задачах устойчивого развития и взятых обязательств государством; интенсивная работа с акторами социального диалога по вопросам: учетывание в процессе концепции социального

диалога; расширение игроков социального диалога и вовлечение НПО, исследовательские и научные институты; введение всеобъемлющей компании по работе с государственными органами, с местными самоуправлениями, международными организациями по усилению исполнения и имплементации концепции устойчивого развития; усиление позиции всех членов социального диалога, повышение навыков эффективной коммуникации, введения переговоров и достижения консенсуса; содействие усовершенствованию закона по окружающей среде, трудового кодекса, усиление роли министерства Окружающей среды и природных ресурсов; создание нового инновационного поля введения дискуссии по развитию социального диалога.

Данные пункты являются важными для создания нового пространства и новых правил для усовершенствования социального диалога и трансформации его для реализации более глобальных тем, чем сам по себе темы отношения государства, профсоюзов и работодателей. Одним из лучших вариантов для проверки предложенной концепции стало создание фокусной группы (с участием представителей социальных партнеров и аналитических центров из стран Восточного партнерства) для подготовки нового видения осуществления новой концепции социального диалога (через призму концепции Устойчивого развития), после пилотирования и предложения его заинтересованным сторонам.

### **3.4. Армения**

Для нашей страны характерны все проблемы и трудности переходного периода. Более того, многие проблемы и препятствия выражены здесь ярче в силу транспортной блокады и, соответственно, ограниченности ресурсов и рынка. В результате реформ страна скатилась с уровня постиндустриального развития на доиндустриальный уровень, характерный для сырьевой экономики. В дореформенный период страна находилась на 47-м месте в шкале Индекса человеческого развития, в начальный период реформ она опустилась на 103-е место, далее начался постепенный подъем. По данным 2011 г., рейтинг Республики Армения (РА) в шкале Индекса человеческого развития соответствует 86-й позиции. Экстенсивное использование недр (около 500 действующих рудников и 15 хвостохранилищ, содержащих соединения тяжелых металлов) наносит огромный вред окружающей среде и, следовательно, здоровью населения. Несмотря на активное противодействие общественности, выдаются все новые лицензии на разработку недр (открытым способом), причем даже на лесопокрытых территориях и в курортно-туристических зонах. Наиболее существенными проблемами являются также поляризация населения по доходам (коэффициент Джини в 2010 г. составил 0,37), высокий уровень бедности (35,8%, по данным 2010 г.) и монополизация ресурсов.

Устойчивое развитие представляет собой процесс способствующий достижению целей человеческого развития, а также поддержки природных систем для постоянного обеспечения ресурсами будущих поколений. Задачей нынешних поколений является сохранение способности природных систем обеспечивать человечество природными ресурсами и экосистемными услугами, от которых зависит как экономика, так и гармоничное развитие общества. Это процесс, который является основанием для будущего человеческого общества, в котором условия жизни и использования ресурсов смогут удовлетворять человеческие потребности без нанесения ущерба “целостности, стабильности и красоты” естественных биотических систем.

В контексте армянского законодательства, “Устойчивое развитие” упоминается и трактуется в нескольких стратегических документах. Первым стратегическим документом для долгосрочного планирования экономической политики была “Стратегическая программа сокращения бедности” (СПСБ), принятая Правительством Республики Армения в 2003. Стороны социального диалога также были вовлечены в разработку СПСБ, в частности в обсуждениях принимали участие представители правительственных органов и учреждений, гражданского общества и частного сектора, а также международных организаций и доноров. С точки зрения человеческого развития, цели СПСБ включали такие положения, как поддержка и дальнейшее развитие существующего человеческого капитала, в частности с помощью сокращения уровня бедности, улучшения состояния здоровья населения, потенциала для роста рождаемости и условий жизни.

Цели Развития Тысячелетия ООН (принятые в 2000 году) послужили основой для принятия упомянутых выше целей и задач. В сущности, первая стратегия нашей страны была направлена на сокращение бедности в Армении и справедливое распределение доходов, а также на развитие человеческого капитала как важнейшего условия устойчивого развития.

В 2006 году был начат процесс пересмотра СПСБ. В настоящее время Программа по устойчивому развитию (ПУР) является основным документом для долгосрочного планирования социально-экономического развития Республики Армения. ПУР, принятая правительством Армении 30 октября 2008 года, в сущности является пересмотренной версией СПСБ. Она представляет, на основе всеобъемлющего и комплексного подхода, главные направления и приоритеты развития страны, с индикаторами исполнения и рекомендациями по достижению целей. В основании ПУР лежит тщательный процесс вовлечения всех заинтересованных сторон к имплементации; это вовлечение институционно закреплено Соглашением о социальном партнерстве подписанным 14 февраля 2009 года, в котором закреплена двухуровневая система управления процессами имплементации ПУР. Эта система состоит из Руководящего комитета ПУР и Рабочей группы ПУР. Обе эти институции образованы по принципу первоочередного участия институтов гражданского общества. Между тем, для обеспечения эффективного участия гражданского общества, в реализации задач ПУР, была создана неформальная Сеть Гражданского Партнерства.

Что касается социального диалога в контексте устойчивого развития, то здесь необходимо отметить, что социальный диалог способствует появлению эффективных законодательных рычагов и выносит процесс принятия решений на уровень Правительства и Национального Собрания. Продуктивное функционирование социального диалога может обеспечить долгосрочное как экономическое, так и устойчивое развитие, а следовательно и улучшения качества жизни общества. У Армении есть хорошо образованные граждане с активной позицией. Следует использовать эти ресурсы для экономического и социального развития Армении.

#### **IV. ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

- Повышение статуса социального диалога, в том числе, закрепление его статуса на уровне Конституции;
- «Осторожное расширение» сторон социального диалога путем включения «организаций третьего сектора» в качестве советников по вопросам устойчивого развития;
- Обеспечение эффективного контроля за выполнением решений (в том числе через независимый мониторинг общественными организациями);
- Совершенствование механизмов информирования чиновников и общественности о социальном диалоге и об устойчивом развитии (включая проведение информационной кампании среди чиновников профильных органов исполнительной власти);
- Расширение тематики социального диалога на вопросы экологической политики и привлечения к процессу переговоров профильных исполнительных органов власти;
- Модернизация механизмов обсуждения и лоббирования решений сторон социального диалога;
- Содействие деолигархизации процесса принятия решений и их выполнения.

## Литература

### **Украина**

1. Доповідь I(A) Генерального директора «Гідна праця як засіб забезпечення сталого розвитку» на 96-ій сесії Міжнародної конференції праці (2007 р.)
3. Глобальний пакт про робочі місця, схвалений на 98-ій сесії Міжнародної конференції праці (2009 р.),
3. Доповідь V Генерального директора «Сталий розвиток, гідна праця та зелені робочі місця» на 102-ій сесії Міжнародної конференції праці (2013 р.).
4. Social dialogue for Sustainable development (ILO report, 2013)
5. EESC PRELIMINARY DRAFT OPINION of the Section for External Relations on Social dialogue in the Eastern Partnership countries, 2012, 3.1-3.2
6. Порядок Денний XXI століття (Ріо, 1992)
7. Доповідь Міжнародної організації праці *Зелена Праця 2012* (GJI and ILS, 2012)
8. Позиційний документ Федерації профспілок України «Про стан справ з дотриманням прав та інтересів громадян України в умовах реформ та європейської інтеграції України»

### **Молдова**

- Профсоюзы Республики Молдова / В. Теоса, В. Мошняга, Е. Бабарэб - Проект INTAS, 2005
- Легальный труд – богатство в стране: Информ.материал для участников акции CSRМ по минимизации неформальной экономики. Отв.ред.В.Барбэнягрэ,В.Чоарик. К.: CSRМ, 2005
- Барбэнягрэ, В. Профсоюзное членство : (Учеб. пособие для профсоюз. преподавателей и актива) / Всеволод Барбэнягрэ; Confederația Sindicatelor din Rep. Moldova (CSRМ), Inst. Muncii. – Ch. : S. n., 2003

### **Грузия**

1. «Восточное партнерство» и социально-экономическая политика Грузии, 2011 г. Тбилиси, материалы подготовленные CIESR, CEPР, OSGF;
2. «Социальный диалог в Грузии», автор: Марина Мухелишвили, 2011, Тбилиси, Фонд Фридриха Еберта;
3. Центр по образованию и мониторингу по правам человека. Сайт: [http://emc.org.ge/2014/01/15/tanaswori\\_sesadzleblobebis-xelsheywoba/](http://emc.org.ge/2014/01/15/tanaswori_sesadzleblobebis-xelsheywoba/)  
Обзор основных изменений нового трудового кодекса. Сайт: <http://ioce.ge/?p=2083>

### **Армения**

1. Доклад «Социальная защита и социальная интеграция в Армении», Кавказские центры исследовательских ресурсов – Армения, Фонд Партнерства Евразия, 2011
2. «Социально-трудовая обстановка в Республике Армения». Саргсян Маргарита, начальник отдела заработной платы Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.
3. Кабинетное исследование по Оценке потенциала стран Восточной Европы, Кавказа и Центральной Азии в производстве статистики по измерению устойчивого развития и экологической устойчивости (2012). № 62 | 2012 | Устойчивое развитие : опыт стран СНГ

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
**до проекту Указу Президента України**  
**«Про Стратегію сприяння соціальному діалогу в Україні»**

**1. Обґрунтування необхідності прийняття акту**

Ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), Україна отримала інструмент та дороговказ для своїх перетворень. Виконання вимог цієї Угоди дає можливість Україні в подальшому стати повноцінним членом в Європейському Союзі. Такими вимогами є відповідність Копенгагенським критеріям – параметрам, яким мають відповідати держави – члени Європейського Союзу.

Саме тому Стратегією сталого розвитку "Україна – 2020", яка схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5, передбачено реалізацію 62 реформ та програм розвитку держави.

Як зазначено у Стратегії, головною передумовою її реалізації є суспільний договір між владою, бізнесом та громадянським суспільством, де кожна сторона має свою зону відповідальності. Відповідальність влади - провести реформи, забезпечити баланс інтересів між громадянським суспільством, державою і бізнесом, просто прозора та якісно працювати за новими підходами, гарантувати дотримання прав людини. Відповідальність бізнесу - підтримувати та розвивати державу, бізнес-середовище та громадянське суспільство, сумлінно сплачувати податки, здійснювати ефективні інвестування в економіку держави, дотримуватися принципів чесної праці та конкуренції. Відповідальність громадянського суспільства - контролювати владу, жити відповідно до принципів гідності та неухильно додержуватися Конституції України та законів України.

Найбільш розвиненою формою суспільного договору у країнах Європейського Союзу вважається система соціального діалогу, яка є сучасним і динамічним процесом, що має великий потенціал і широкі можливості сприяння прогресу у досягненні високого економічного розвитку та гідного рівня життя. Саме ефективний соціальний діалог є необхідною умовою європейської інтеграції України, зокрема щодо впровадження європейських стандартів життя та виходу України на провідні позиції у світі, що в свою чергу обумовлює застосування кращих елементів унікальних європейських національних систем соціального діалогу а також рекомендацій Міжнародної організації праці

У зв'язку з цим, у контексті практичної реалізації положень Закону України від 23 грудня 2010 року № 2862 «Про соціальний діалог в Україні», розроблено проект Указу Президента України «Про Стратегію сприяння соціальному діалогу в Україні» (далі – проект акта).

## **2. Мета і шляхи її досягнення**

Метою прийняття проекту акта є сприяння розвитку і розширенню сфери дії національної системи соціального діалогу, законодавче і організаційно-практичне забезпечення суспільного договору органів влади, бізнесу та громадянського суспільства щодо підвищення якості життя громадян і гарантування економічної, соціальної та екологічної стабільності.

## **3. Правові аспекти**

Правовідносини в даній сфері відносин регулюються такими нормативно-правовими актами:

- Конституція України;
- Закон України «Про соціальний діалог в Україні»;
- Закон України «Про громадські об'єднання»;
- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

## **4. Фінансово-економічне обґрунтування**

Реалізація проекту акта передбачає діапазон фінансових витрат, необхідних для досягнення поставлених цілей. Джерелами фінансування для реалізації проекту акта стануть: Державний бюджет України; проекти та програми міжнародної технічної та фінансової допомоги; інші джерела, передбачені законодавством.

## **5. Позиція заінтересованих органів**

Проект акта підлягає погодженню з Міністерством фінансів України, Міністерством соціальної політики України та Міністерством юстиції України.



## **6. Регіональний аспект**

Проект акта не стосується питання розвитку адміністративно-територіальних одиниць.

## **7. Запобігання корупції**

У проекті акта відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

## **8. Громадське обговорення**

Проект акта потребує проведення консультацій з громадськістю.

## **9. Позиція соціальних партнерів**

Проект акта загалом сприятиме подальшому розвитку національної системи соціального діалогу, але не стосується практичних питань соціально-трудової сфери.

## **10. Оцінка регуляторного впливу**

Проект акта не потребує погодження з Державною службою України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва.

## **11. Прогноз результатів**

Прийняття запропонованого проекту акта загалом сприятиме створенню необхідних умов для суспільного договору між владою, бізнесом та громадянським суспільством щодо підвищення якості життя громадян і гарантування соціально-економічної та екологічної стабільності, а також дозволить більш ефективно вирішувати питання взаємодії сторін соціального діалогу та організацій громадянського суспільства на всіх рівнях.

## Коментарі до Стратегії сприяння соціальному діалогу в Україні

№	Запропонована редакція	Пропозиції профспілок та організацій роботодавців
<b>1. Загальні положення</b>		
1.	<p>Головною умовою успішної реалізації Стратегії сталого розвитку "Україна - 2020" є синергія зусиль органів влади, бізнесу та громадянського суспільства на основі суспільного договору, де кожна сторона має свою зону відповідальності. Найбільш розвиненою формою суспільного договору у країнах, відданих принципам демократії, вважається система соціального діалогу, яка є провідним засобом розв'язання соціальних проблем, сучасним і динамічним процесом, що має великий потенціал і широкі можливості сприяння прогресу у досягненні високого економічного розвитку та гідного рівня життя.</p>	<p><b>Кубраченко А.В.</b> Стратегію... в такому вигляді приймати, на моє переконання, не можна. Її розробники в основу своїх пропозицій поклали хибний висновок, а саме що: <b>"...Найбільш розвиненою формою суспільного договору у країнах ЄС вважають систему соціального діалогу..."</b>. Це не так! В Європі, як і у всьому світі ніхто не відміняв норми Конвенції МОП № 98, не підміняв соц діалог - суспільним договором. Вони існують паралельно та інколи пересікаються. Кожен з цих видів взаємодії державних, громадянських і фахових структур мають законне право на існування і діяльність а також на поєднання своїх зусиль на вирішення загальнонаціональних проблем. Зокрема в Україні я бачу доцільність укладання Суспільного договору заради реформи децентралізації державної влади. <b>Об'єднання «Єдність»</b>  <i>Розділ доповнити наступними положеннями:</i> <b>«Соціальний діалог є ключовим інструментом просування і забезпечення гідної праці, інклюзивного розвитку і соціальної згуртованості, а також сприяння ефективному управлінню. Тристоронній соціальний діалог відіграє важливу роль в таких питаннях, як забезпечення соціальних гарантій, просування міжнародних трудових норм, регулювання нестандартних форм</b></p>

		<p>зайнятості, забезпечення гендерної рівності, а також поступовий перехід до екологічно чистої економіки. Процеси соціального діалогу забезпечують плавне здійснення політичних і економічних перетворень і знижують негативний вплив криз.</p> <p>Це - універсальний інструмент формування і зміцнення механізмів та органів соціального діалогу, який сприяє розширенню можливостей учасників тристоронніх відносин для їх залучення до ефективного діалогу і переговорів на всіх рівнях формування соціально-економічної політики, а також участь організацій працівників і роботодавців в процесі прийняття рішень на рівних умовах поряд з урядом та відповідальності кожної із сторін у межах виконання своїх функцій. Соціальний діалог сприяє вдосконаленню політичних заходів, їх ефективної реалізації та більш високій якості кінцевих результатів.</p> <p>Традиційними сторонами національного соціального діалогу є профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади. Разом з тим все більш у європейських країнах соціальний діалог здійснюється на основі трипартизм-плюс, коли традиційні сторонами соціального діалогу запрошують до участі у відкритому соціальному діалогу інші організації громадянського суспільства з метою отримання більш широкій перспективи для визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей.</p>
2.	<p>Ефективний соціальний діалог є необхідною умовою європейської інтеграції України, зокрема щодо впровадження європейських стандартів життя та виходу України на провідні позиції у світі, що в свою чергу обумовлює цільовий та функціональний характер формування нової моделі суспільного договору для реалізації Стратегії сталого розвитку "Україна - 2020" із залученням кращих елементів унікальних європейських національних систем соціального діалогу. <b>Тобто, соціальний діалог у вузькому форматі (відносини між державними інституціями,</b></p>	<p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b></p> <p>По-перше. немає соціального діалогу у вузькому форматі. Є СД тристоронній та двосторонній.</p>

	<p><b>профспілковими організаціями та організаціями роботодавців) буде якісно посилено широким форматом соціального діалогу (постійна партнерська взаємодія об'єднань працівників та роботодавців як провідного сегмента громадянського суспільства з іншими сегментами громадянського суспільства, потужним третім сектором в цілому, здатним відстоювати інтереси громадян за для досягнення європейських стандартів якості життя: доходи, умови праці, комфортне середовище проживання).</b></p>	<p>По-друге, із змісту цього абзацу можна зробити висновок, що без доручення «сегменту громадянського суспільства» соціальні партнери не здатні відстоювати інтереси громадян. Що не відповідає дійсності</p>
3.	<p>Основоположним принципом посилення співробітництва між сторонами соціального діалогу у широкому форматі є визнання важливості найповнішого врахування економічних, соціальних та екологічних інтересів не тільки сучасного, але й прийдешніх поколінь, що гарантує спільно підтримку політики сталого розвитку.</p>	<p><i>Артюх І.</i> Основоположним принципом посилення співробітництва між сторонами соціального діалогу у широкому форматі є визнання важливості найповнішого врахування економічних, соціальних та екологічних інтересів не тільки сучасного, але й прийдешніх поколінь, що гарантує спільно підтримку політики сталого розвитку.</p>
4.	<p>Стратегія сприяння соціальному діалогу в Україні (далі – Стратегія) визначає основні напрями реформування національної системи соціального діалогу як на рівні законодавчих змін, так і на рівні впровадження першочергових заходів, як запоруки підвищення соціально-економічної та природоохоронної ефективності, збереження природних ресурсів, скорочення рівня безробіття, гідного соціального захисту працівників, широкої участі громадянського суспільства у процесі прийняття рішень у соціально-трудовій сфері, забезпечення суспільного договору та політичної стабільності.</p>	
<p><b>2. Мета Стратегії</b></p>		
5.	<p>Метою Стратегії є сприяння розвитку і розширенню сфери дії національної системи соціального діалогу, законодавче і</p>	<p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Якщо ми говоримо про залучення додаткових суб'єктів до системи</p>

	<p>організаційно-практичне забезпечення суспільного договору органів влади, бізнесу та громадянського суспільства щодо підвищення якості життя громадян і гарантування економічної, соціальної та екологічної стабільності на основі:</p>	<p>соціального діалогу в Україні, доцільно говорити про нову модель СД, включаючи якісно новий склад, права, обов'язки та повноваження учасників, інституційне середовище, сфери відповідальності, закріплення на конституційному рівні тощо. Всього цього цієї стратегії бракує, але на нашу думку може бути додано та описано. Інакше цей документ не має стратегічної ваги і є косметичними змінами існуючої моделі СД в Україні</p>
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• досягнення високої якості і ефективності соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, що відповідає європейським цінностям, нормам і стандартам захисту прав людини;</li> </ul>	
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оптимізації повноважень та відповідальності інститутів державної влади і місцевого самоврядування як ключової сторони соціального діалогу;</li> </ul>	<p><b><i>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</i></b> Відповідно до статті 6 Конституції України до <b>органів державної влади</b> відносяться законодавча, виконавча та судова гілки влади.</p>
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення інституціональної спроможності професійних спілок та організацій роботодавців як основних сторін соціального діалогу за рахунок широкого залучення <b>зацікавлених</b> організацій громадянського суспільства;</li> </ul>	<p><b><i>Артюх І.</i></b> підвищення інституціональної спроможності професійних спілок та організацій роботодавців як основних сторін соціального діалогу за рахунок широкого залучення <b>організацій (які організації???)</b> громадянського суспільства;</p> <p><b><i>Труханов Г.Ф.</i></b> Вказані пропозиції суперечать нормам міжнародного права та спрямовані на руйнування, а не на реформування системи соціального діалогу.</p> <p><b><i>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</i></b> Враховуючи значну кількість громадських організацій, що внесені до Реєстру громадських об'єднань, та їх різноманітність, діяльність громадських рад при центральних та місцевих органах виконавчої влади, Української частини Платформи громадянського суспільства, потребуватимуть вирішення питання такого залучення: які саме</p>

		інститути громадянського суспільства, критерії відбору цих інституцій, сфера питань для обговорення тощо.
9.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення ступеня довіри суспільства до всіх соціальних партнерів;</li> </ul>	<p><b>Труханов Г.Ф.</b> Підвищення довіри суспільства потребують, в першу чергу, органи влади як сторона соціального діалогу (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади). Про це свідчить сьогоднішня криза української політики, причиною якої є, передусім, криза довіри. Люди втратили довіру до спроможності інституцій державної влади та їх керівництва проводити реформи у демократичному напрямку, забезпечувати підвищення рівня і якості життя громадян, соціальну стабільність в суспільстві.</p>
10.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• формування широкої громадської підтримки національної системи соціального діалогу.</li> </ul>	
<b>3. Аналіз стану соціального діалогу</b>		
11.	<p>В Україні діє цілісна національна система соціального діалогу, яка включає розгалужену законодавчу базу, модернові інституційні органи та форми взаємодії. Законодавчу базу щодо соціального діалогу складають Конституція України, Кодекс законів про працю України, Цивільний кодекс України, Закони України «Про соціальний діалог в Україні», «Про громадські об'єднання», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди»; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія. Сторони соціального діалогу беруть участь у законотворчому процесі, надаючи пропозиції до проектів законів України, нормативно-правових</p>	<p><b>Артюх І.</b> В Україні <b>на сьогодні, недостатньо ефективно</b> діє цілісна національна система соціального діалогу.. і далі по тексту.</p>

	<p>актів Кабінету Міністрів України та інших державних установ. Відповідно до закону України «Про соціальний діалог в Україні» діє Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні соціально-економічні ради, що реально сприяє консолідації соціальних партнерів.</p> <p>Дотримання національного трудового законодавства: безпеки та гігієни праці, трудових відносин, обов'язкового державного соціального страхування і здійснення гірничого нагляду - здійснює Державна служба України з питань праці.</p> <p>Основними формами соціального діалогу, які сьогодні реалізуються в Україні є обмін інформацією, консультації, колективні переговори, змістом яких є вироблення та узгодження позицій сторін. Найбільш результативною формою соціального діалогу, яка впливає на рівень і якість життя громадян, є укладення колективних договорів і угод, перш за все на національному рівні.</p>	
12.	Водночас на сьогодні національна система соціального діалогу не виконує поставлені перед нею завдання на належному рівні.	
13.	Основними чинниками такої ситуації є:	
14.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низька інституалізація існуючих суб'єктів соціального діалогу;</li> </ul>	<p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Не відповідає дійсності. Сьогодні представлені всі рівні: національний (НТСЕР). Територіальні та галузеві.</p>
15.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• відсутність механізму імплементації рішень;</li> </ul>	<p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Не відповідає дійсності. Механізм є, це є колективні угоди. Інша річ ефективність цього механізму, але це інша річ</p>
16.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<p><i>Артюх І.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формальність <u>деяких</u> органів державної влади і місцевого самоврядування до процесів укладення Генеральної, галузевих і регіональних угод, контролю за виконанням своїх зобов'язань в них та безвідповідальності за невиконання;</li> </ul>

17.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• об'єктивне небажання чи неспроможність <b>деяких керівників</b> органів центральної і місцевих влад до ефективної взаємодії як із організаціями роботодавців, так і професійними спілками;</li> </ul>
18.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• декларативність, формальність і невиконання колективних угод і договорів;</li> </ul>	<p><b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> Спроби профспілок підвищити ефективність колективно-договірного регулювання на всіх його рівнях натикалися на спротив представників сторони роботодавців, Уряду. Протягом останнього десятиріччя не вдалося внести вагомі зміни до законодавства, які б відповідали умовам сучасності та світовій практиці (діє Закон України «Про колективні договори і угоди» у редакції 1993 року).</p> <p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Не відповідає дійсності. В існуючих колективних угодах є і декларативні, і конкретні статті. Договори і угоди виконуються і є відповідні підтверджуючі ці факти документи. Щодо ефективності див. попередній пункт</p>
19.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• об'єктивна неспроможність як організацій роботодавців, так і професійних спілок до ефективної взаємодії із органами центральної влади і місцевого самоврядування;</li> </ul>	<p><b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> <b>Пропонується виключити</b> у зв'язку з тим, що твердження не відповідає дійсності. Невелика результативність соціального діалогу в Україні має місце не через неспроможність профспілок та організацій роботодавців до ефективної взаємодії з центральними та місцевими органами виконавчої влади, а через грубе ігнорування саме цими органами принципів соціального діалогу.</p> <p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Не відповідає дійсності. Сьогодні і організацій роботодавців, і профспілок ефективно співпрацюють з органами влади всіх рівнів, починаючи від рівня КМУ (право дорадчого голосу). Закінчуючи участь у колегіях обласних адміністрацій і відповідних ЦОВВ. Спроможність є, є відповідний кадровий та ресурсний потенціал,</p>



		працюють СПО роботодавців та профспілок
20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• слабе залучення організацій громадянського суспільства до процесу соціального діалогу.</li> </ul>	<i>Артюх І.</i> слабке залучення організацій громадянського суспільства до процесу соціального діалогу. (Хто і як це повинен робити – залучати???)
21.	У контексті процесів європейської інтеграції України, діяльність всіх соціальних партнерів характеризується недостатньою увагою до сфери екологічної політики щодо аспектів соціально-економічних наслідків для сфери зайнятості та ринку праці, питань забезпечення конкурентоспроможності підприємств.	
<b>4. Основні напрями реалізації Стратегії та очікувані результати</b>		
22.	Реформування системи соціального діалогу здійснюватиметься за чотирма основними напрямками:	
23.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• удосконалення законодавства у сфері соціального діалогу;</li> </ul>	<i>Артюх І.</i> удосконалення законодавства у сфері соціального діалогу, насамперед через підвищення відповідальності за невиконання Стороною прийнятих зобов'язань в укладених угодах;
24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• модернізація системи колективних переговорів і врегулювання трудових спорів;</li> </ul>	<b><i>Управління соціального діалогу та колективно-договірною регулювання апарату ФПУ</i></b> Колективні переговори покликані, передусім, віднайти і реалізувати взаємний інтерес, переконати та переконатись у необхідності чи доцільності пропозицій іншої сторони, врегулювати розбіжності в позиціях сторін шляхом вироблення компромісних варіантів їх вирішення. Однак, досягти такого балансу на практиці виявляється майже неможливим
25.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• посилення спроможності соціальних партнерів та органів соціального діалогу.</li> </ul>	

26.	<ul style="list-style-type: none"> <li>залучення соціальних партнерів до участі у розробці екологічної політики.</li> </ul>	
27.	Реалізація Стратегії передбачає досягнення наступних показників результатів.	
28.	<b>4.1.</b> За напрямом щодо удосконалення законодавства у сфері соціального діалогу:	
29.	4.1.1. Внесення змін до Конституції України щодо гарантування державою незалежності соціального діалогу, конституційного закріплення статусу Національної соціально-економічної ради України як постійно-діючого органу соціального діалогу.	<b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Треба закріплювати в першу чергу СД як конституційне явище, яке охороняється державою.
30.		<b>Артюх І.</b> <b>4.1.2.Надання профспілкам права законодавчої ініціативи.</b>
31.	4.1.2. Внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог» у частині залучення інститутів громадянського суспільства до таких форм соціального діалогу, як консультації та узгоджувальні процедури.	<b>Труханов Г.Ф.</b> Неприйнятними є пропозиції про внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог» щодо залучення до процесу соціального діалогу інших «інститутів (організацій) громадянського суспільства» ніж ті, що визначені діючим законом - організації профспілок та роботодавців.  <b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> Пропонується пункт вилучити, оскільки його виконання передбачено розпорядженням КМУ № 1393 від 23.11.2015  <b>Об'єднання «Єдність»</b> Пункт вилучити

32.	4.1.3. Внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог» у частині забезпечення участі органів соціального діалогу у процесах проектування, обговорення, реалізації та оцінки Програм соціально-економічного розвитку на регіональному та місцевому рівнях.	<p><b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b>  Пропонується пункт виключити, оскільки ці повноваження визначені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні».</p> <p><b>Об'єднання «Єдність»</b>  Пункт вилучити</p> <p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b>  Абзац 2 ч.1 ст. 18 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» вже передбачає, що територіальна соціально-економічна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо «проектів територіальних програм економічного та соціального розвитку;»</p>
33.		<p><b>Об'єднання «Єдність»</b>  Доповнити новим пунктом:  <b>«Внесення змін до Закону України «Про громадські об'єднання» стосовно утворення на національному і територіальному рівнях об'єднань громадських організацій».</b></p>
34.	4.1.4. Внесення змін до нормативно-правових актів з питань колективно-договірного регулювання трудових відносин з урахуванням міжнародних норм і стандартів.	<p><b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b>  Пропонується після слова «стандартів» доповнити знаком та словами: «, зокрема з питань спрощення процедури прийняття рішення про оголошення страйку та зняття численних обмежень права на страйк в низці спеціальних законів</p> <p><b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b>  Абз.8 ч. 2 ст. 12 ЗУ «Про соціальний діалог»: «Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо... впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу»</p>

35.	<b>4.2.</b> За напрямом щодо модернізації системи колективних переговорів і врегулювання трудових спорів:	
36.	4.2.1. Створення бази даних про колективні угоди та представників сторін на всіх рівнях соціального діалогу.	<b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> Пропонується доповнити пункт словами «із зазначенням суб'єктів Сторін, що уклали угоду»
37.	4.2.2. Модернізація Національної Служби посередництва та примирення з метою забезпечення її повноцінної працездатності, ефективності та дієвості.	<b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> Пропонується після слова «дієвості» доповнити словами «шляхом реалізації проекту щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання відповідно до нової моделі вирішення трудових спорів та напрацювання сторонами соціального діалогу нової законодавчої бази з вирішення трудових спорів.»
38.	4.2.3. Створення в Національній Службі посередництва та примирення сучасної інформаційної системи щодо трудових спорів.	<b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> ????? Не зрозумілим є термін «інформаційно-управлінська система щодо трудових спорів» <b>ВИПРАВЛЕНО</b>
39.	4.2.4. Розроблення програми планового навчання щодо посередництва у сфері врегулювання трудових спорів.	<b>Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ</b> ?????? із залученням до такого навчання профспілкових активістів <b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Абз. 4 ч.6 ст. 18 «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить: ... підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);»
40.	<b>4.3.</b> За напрямом щодо посилення спроможності соціальних партнерів та органів соціального діалогу:	
41.	4.3.1. Схвалено й започатковано реалізацію Стратегічного плану діяльності організацій роботодавців як провідної	

	організації громадянського суспільства.	
42.	4.3.2. Розбудовано спроможність організацій роботодавців щодо відстоювання інтересів своїх членів, а також щодо надання послуг своїм членам за участю інших організацій громадянського суспільства.	<b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Наразі починає реалізовуватись проект МОП « <b>Enabling Environment for Sustainable Enterprise in Ukraine</b> », там є ці речі
43.	4.3.3. Розбудовано спроможність професійних спілок щодо юридичного тлумачення і вироблення власних пропозицій та рішень шляхом підтвердження чинної практики, пов'язаної з національними, європейськими та міжнародними питаннями.	<b>Труханов Г.Ф.</b> Суперечливою, незрозумілою та образливою для профспілкової сторони соціального діалогу є пропозиція про, начебто, розбудову спроможності професійних спілок щодо юридичного тлумачення і вироблення власних пропозицій та рішень шляхом підтвердження чинної практики, пов'язаної з національними, європейськими та міжнародними питаннями.
44.	4.3.4. За рахунок залучення організацій громадянського суспільства створені гнучкі організаційні структури й процедури для задоволення нових вимог та очікувань членів профспілок.	<b>Артюх І.</b> За рахунок залучення організацій громадянського суспільства створені гнучкі організаційні структури й процедури ( <i>де і які?????? створені</i> ) для задоволення нових вимог та очікувань членів профспілок.
45.	4.3.5. Прийнято Тресторонній план дій з інституціонального удосконалення соціального діалогу на національному і місцевому рівнях, формування широкої громадської підтримки національної системи соціального діалогу.	
46.	<b>4.4.</b> За напрямом щодо залучення соціальних партнерів до участі у розробці екологічної політики:	<b>Коментарі організацій роботодавців (ФРУ)</b> Ми виступаємо проти екологічного акценту в стратегії розвитку соціального діалогу. Це одна з сфер, не більше, тому вважаємо, що такий акцент розбалансує систему соціального діалогу.
47.	4.4.1. Розширено участь, налагоджена система консультацій із соціальними партнерами у прийнятті рішень щодо розробки, реалізації та оцінки національних стратегій, загальнодержавних, державних, регіональних та місцевих програм у сфері охорони довкілля та розвитку, галузевих	

	стратегій, стратегій сталого розвитку тощо.	
48.	4.4.2. Підвищено рівень обізнаності соціальних партнерів щодо колективних договорів та угод екологічного спрямування, як ефективного інструменту вироблення узгоджених позицій з питань довкілля, сталого розвитку та зеленої економіки.	
49.	Відповідно до основних напрямів реалізація Стратегії передбачає досягнення показників, що оцінюють хід виконання завдань та заходів. Для цього у Плані дій щодо реалізації положень Стратегії визначаються очікувані результати та показники реалізації Стратегії, які, зокрема, включають:	
50.	– оцінку суспільної довіри до соціального діалогу в цілому;	
51.	– оцінку рівня довіри експертного середовища до кожного із партнерів по соціальному діалогу;	
52.	– покращення рейтингу України у відповідних численних міжнародних довідниках, тощо.	

### **Позиції членів СПО та профспілкової Сторони НТСЕР:**

#### ***Рябка О.І.***

Вважаємо, що такий документ не потребує розгляду та підготовки зауважень, оскільки не містить жодних новацій. Більш того проект містить значну кількість непрофесійних пропозицій або ж банального набору слів, які не несуть жодного смислового навантаження.

Єдина пропозиція проекту, яка просувається її розробниками, це залучення представників громадських організацій до участі в соціальному діалозі, що на думку авторів автоматично посилить його ефективність та результативність.

Як це відбудеться в умовах ігнорування Кабінетом Міністрів України необхідності проведення діалогу й ігнорування Конституції та законів України незрозуміло. Також відкритим залишається питання за яким критерієм буде здійснюватись відбір громадських організацій, адже профспілки та роботодавців проходять процедуру підтвердження репрезентативності, яка не може бути застосована до інших організацій.

Оскільки даний проект є нікчемним, пропонуємо його не розглядати, а при необхідності сформувати робочу групу НТСЕР, яка підготує відповідний проект Стратегії для її розгляду на засіданні Нацради та подальшого просування. Відвідні напрацювання сторони НТСЕР мають.

***Труханова Г.Ф.:***

Пропонуємо СПО об'єднань профспілок **не підтримувати** проект Указу Президента України «Про Стратегію сприяння соціальному діалогу в Україні».